

پا نام و پاد خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی قزوین

**عنوان: رابطه بین جانشین پروری و سرمایه فکری با کارآفرینی در  
بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال**

۱۳۹۷

**استاد مشاور:**  
**دکتر سیما رفیعی**  
**دکتر محمد مهرتک**

**استاد راهنما:**  
**دکتر روح اله کلهر**

**دانشجو:**  
**شعیب رفیعی**

**ماه - سال**  
**آبان ۱۳۹۷**



## بیان مسئله و مقدمه

محیط پویای امروز عرصه‌ای را تعیین می کند که جانشین پروری باید در آن رشد نماید. عوامل زیادی هستند که محیط‌های کاری و نیروی کار آینده را شکل می دهند. از جمله: تکنولوژی در حال تغییر، جهانی شدن رو به رشد، تداوم محدود کردن هزینه، سرعت در حال افزایش تغییر بازار، افزایش اهمیت سرمایه دانشی، حجم زیاد و روبه رشد تغییر، این عوامل، نقش جدیدی را برای مدیریت ایجاد می کنند(۱).

جانشین پروری شامل ارزیابی و برنامه ریزی برای آینده رهبری مورد نیاز در سازمان است. فراهم کردن تسلسلی از استعداد در درون سازمان برای نگاه داشتن قدرت حیات، حفظ و بهبود عملکرد در هنگام تغییر رهبری و اطمینان از اثربخشی استراتژیک و عملیاتی برنامه‌های سازمان است.



## بیان مسئله و مقدمه

مبنای برنامه‌ریزی جانشین‌پروری، تمرکز بر نیاز سازمان به داشتن ذخایر قوی از کاندیدها که برای پرکردن پست‌های خالی رهبری آمادگی دارند (۲،۳).

خروج نیروها از سطوح گوناگون سازمانی به دلایل مختلف مانند استعفا، ترک شغل، بازنشستگی، ارتقاء شغل در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. ایجاد خلاء و ترک خدمت نیروها در مشاغل سازمان، به ویژه در مشاغل کلیدی مانند مشاغل مدیریتی و حساس، میتواند در روند حرکت یک سازمان به سوی اهداف و مسئولیت‌هایش اختلال جدی ایجاد نماید (۴).

امروزه شرکت‌ها در حال گذر از اقتصاد صنعتی و ورود به اقتصاد دانش‌بنیان هستند و مهم‌ترین دارای این شرکت‌ها سرمایه‌فکری می‌باشد و از طرفی در چنین بازارهای مدیران با رویکردهای جانشین‌پروری به رشد و تعالی می‌رسند (۵).

## بیان مسئله و مقدمه

سرمایه فکری: در واقع اجزای فکری (دانش، اطلاعات، دارایی فکری، تجربه) که استفاده از آن می تواند باعث ایجاد ثروت شود (۶).

سرمایه فکری پایدار را می توان به داشتن سه جزء توصیف کرد: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی که می تواند به شرکت ها کمک کند مزیت رقابتی را به دست آورند (۷). شاخص های سرمایه انسانی، عبارتند از:

شایستگی حرفه ای و تخصصی کارکنان کلیدی، تحصیلات، تجربه، تعداد افراد شرکت با زمینه قبلی مرتبط و همچنین توزیع دقیق مسئولیت ها در ارتباط با مشتریان می باشد (۸). و می تواند کارکنان را در عملکرد بهینه فکری یاری کند و بدین ترتیب سازمان قادر خواهد بود، عملکردش را بهتر کند (۹).



## بیان مسئله و مقدمه

از اهمیت‌هایی که سرمایه‌فکری برای سازمان می‌تواند داشته باشد:

افزایش سودآوری، بهبود موقعیت استراتژیک شرکت، نوآوری و تکنولوژی منحصر به فرد، تحقق استانداردها، بالا بردن اعتبار و وجهه سازمان، افزایش شهرت سازمانی، کاهش هزینه‌ها، افزایش وفاداری مشتریان، موفقیت در ارائه به بهبود کیفیت خدمات و ارتقای اثربخشی و عملکرد (۱۰).

جامعه ای در جهت سازگاری با این تغییرات موفق خواهد بود که نیروی انسانی ماهر، متخصص، خلاق، خودباور و کارآفرین داشته باشد در این شرایط کارآفرینی یکی از عواملی است که سبب دگرگونی شرایط اقتصادی، اجتماعی و صنعتی یک کشور می‌شود (۱۱).

کارآفرینی را فرآیند پویایی از تغییر بینش و بصیرت با ابتکار و نوآوری می‌داند (۱۲).



## بیان مسئله و مقدمه

با توجه به آنچه بیان شد هدف از انجام این مطالعه بررسی رابطه بین جانشین پروری و سرمایه فکری با کارآفرینی در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۷ می باشد تا وضعیت هر یک از این متغیرها و رابطه آنها با هم مورد مطالعه قرار بگیرد.



## اهداف پژوهش

### هدف کلی:

تعیین رابطه بین جانشین پروری و سرمایه فکری با کارآفرینی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۷

### اهداف اختصاصی:

- ۱- تعیین وضعیت جانشین پروری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ۲- تعیین وضعیت سرمایه ی فکری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ۳- تعیین وضعیت کارآفرینی در دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ۴- تعیین رابطه بین جانشین پروری با سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ۵- تعیین رابطه بین جانشین پروری با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ۶- تعیین رابطه ی کارآفرینی با سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین
- ۷- تعیین رابطه بین جانشین پروری و سرمایه فکری با کارآفرینی در دانشگاه علوم پزشکی قزوین





# فرضیات پژوهش یا سوالات پژوهشی

## سوالات

- ۱- وضعیت جانشین پروری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین چگونه است؟
- ۲- وضعیت سرمایه‌ی فکری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین چگونه است؟
- ۳- وضعیت کارآفرینی در دانشگاه علوم پزشکی قزوین چگونه است؟
- ۴- رابطه بین جانشین پروری با سرمایه‌فکری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین چگونه است؟
- ۵- رابطه بین جانشین پروری با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی قزوین چگونه است؟
- ۶- رابطه‌ی کارآفرینی با سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی قزوین چگونه است؟
- ۷- رابطه بین جانشین پروری و سرمایه‌فکری با کارآفرینی در دانشگاه علوم پزشکی قزوین چگونه است؟

## فرضیات

بین جانشین پروری و سرمایه‌فکری با کارآفرینی در دانشگاه علوم پزشکی قزوین رابطه وجود دارد.



مقدمه

سابقه تحقیق

مواد و روش ها

نتایج و بحث

نتیجه گیری

پیشنهادهات



## مروری بر مطالعات و متون گذشته

تیموری	۱۳۹۶	نشان داد که سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، ساختاری و مشتری) به طور غیرمستقیم از طریق واسطه توانمندسازی بر سلامت سازمان تأثیر می گذارد(۱۳).
محمودی میمند و کیارزم	۱۳۹۴	به این نتیجه رسیدند که هر سه جزء سرمایه فکری(انسانی، ارتباطی و ساختاری) دارای رابطه معناداری با مزیت رقابتی و محرک های نوآوری هستند(۱۴).
غیاثی ندوشن	۱۳۹۲	به این نتیجه رسید که تحلیل یافته های بخش کیفی بیانگر آن است که شایسته گرایی در دانشگاه بر مبنای گفتمان سازی، بینش مندی علمی، بلوغ و نظام پاسخگویی تحقق می یابد(۱۵).
تابلی و همکاران	۱۳۹۲	یافته های این پژوهش نشان داد که بین اجرای نظام جانشین پروری و زیر متغیرهای آن یعنی جذب و بکارگیری افراد مستعد، ارزیابی منابع موجود، آموزش و بهسازی افراد مستعد و رضایت شغلی رابطه معنادار گزارش شده است(۸).
مهرتک و همکاران	۱۳۹۲	وضع موجود سازمان در محورهای شش گانه برنامه ریزی، فرهنگ سازمانی، رویکرد سیستمی، الگوی شایستگی، مسیر ارتقاء شغلی و نقش مدیران ارشد، در محیط پژوهش از امتیاز قابل قبول بالای ۵۰ درصد برخوردار است در عین حال شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در تمامی ابعاد معنی دار بود(۱۶).



مقدمه

سابقه تحقیق

مواد و روش ها

نتایج و بحث

نتیجه گیری

پیشنهادهات



## مروری بر مطالعات و متون گذشته

سندرا، ریچارد و همکاران	۲۰۱۶	برنامه ریزی جانشین پروری یک استراتژی است که هنوز توسط سازمان های بهداشتی به طور کامل مورد استفاده قرار نگرفته است و با توجه به فشارها و چالش های پیش رو، رهبران مراقبت های بهداشتی در حال حاضر و در آینده، باید بر روی برنامه ریزی جانشینی تمرکز کنند (۱۷).
چاوز	۲۰۱۱	سه اصل پیاده سازی یک برنامه مدیریت جانشین پروری موثر شناسایی جانشینان و رهبران بالقوه، توسعه و متعهد کردن کارکنان برای رهبری، حفظ کارکنان توسعه یافته است (۱۸).
ماسرینسکینه و الکنویشیوته	۲۰۱۱	سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه مشتری) بر روی گرایش به کارآفرینی تأثیر می گذارد. (۱۹).
کامن ولز ادیسون	۲۰۰۹	جهت موفقیت هر چه بیشتر جانشین پروری لازم است مدیران مهارت های مربی گری موثرتری را توسعه داده، شایستگی را در مدل مدیریت عملکرد وارد نموده و سیستم آموزش مهارت های رهبری را که به افراد در ارتقاء عملکردشان کمک می کند، برقرار نمایند (۲۰).
فولمر و همکاران	۲۰۰۸	به رسمیت شناختن اهمیت شفاف سازی انتظارات و نیازهای آینده و شناسایی رهبران آینده را به عنوان گام های ضروری در جانشین پروری توصیه می کردند (۲۱).

## مواد و روش کار

✓ **نوع مطالعه:** توصیفی - تحلیلی - کاربردی - مقطعی

✓ **جامعه و مکان پژوهش:**

جامعه مورد مطالعه کلیه کارکنان (پرسنل بالینی، اداری، مالی، پاراکلینیک) بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین واقع در شهر قزوین می باشد که تعداد ۶ بیمارستان (بیمارستان‌های رجایی، کوثر، بوعلی، قدس، ولایت و ۲۲ بهمن) موجود خواهد بود. تعداد کل کارکنان شاغل در مراکز آموزشی درمانی ۲۲۵۶ نفر بوده که با توجه به جدول مورگان تعداد نمونه مورد نیاز ۳۳۱ مورد خواهد بود که با احتساب ۱۰ درصد ریزش نمونه تعداد ۳۶۵ پرسشنامه به نسبت تعداد پرسنل در هر بیمارستان توزیع خواهد شد. سپس از طریق نمونه گیری طبقه‌ای تعداد افراد هر طبقه تعیین و در داخل هر طبقه نمونه مورد نظر از طریق نمونه گیری تصادفی سیستماتیک به دست خواهد آمد. بیمارستان‌های رجایی، کوثر، بوعلی، قدس، ولایت و ۲۲ بهمن به ترتیب ۶۸، ۵۷، ۹۲، ۵۲، ۷۷ و ۱۹ تعداد نمونه خواهند داشت.



## مواد و روش کار

### ابزار گردآوری داده ها و ویژگی های روانسنجی آن:

در این مرحله از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده ها به روش خود ایفا استفاده خواهد شد. این پرسشنامه شامل ۴ قسمت اصلی می باشد. بخش اول مشخصات دموگرافیک مربوط به نمونه آماری و بخش های دوم تا چهارم سوالات اصلی پژوهش برای سنجش متغیرها می باشد.

### پرسشنامه های مورد استفاده ۳ نوع می باشند:

- ۱- پرسشنامه جانشین پروری
- ۲- پرسشنامه سرمایه فکری
- ۳- پرسشنامه کارآفرینی سازمانی

## مواد و روش کار

### ۱- پرسشنامه جانشین پروری

این پرسشنامه دارای شش بعد برنامه ریزی، فرهنگ سازمانی، رویکرد سیستمی، الگوهای شایستگی، مسیر ارتقای شغلی و مدیران ارشد می باشد و شامل ۲۹ سوال که روش نمره دهی هم بر اساس طیف لیکرت (کاملاً بی اهمیت - بی اهمیت - متوسط - مهم - کاملاً بااهمیت) می باشد (۱۶).

### ۲- پرسشنامه سرمایه فکری:

این پرسشنامه، که توسط بونتیس (۱۹۹۸) ساخته شده است که دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای (مشتري) و ۴۲ سؤال بسته پاسخ می باشد و با مقیاس پنج درجه ای لیکرت- (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) مورد بررسی قرار می گیرد (۱۰).

## مواد و روش کار

### ۳- پرسشنامه کارآفرینی سازمانی:

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی که شامل ۳۱ سوال و دربرگیرنده مولفه‌های نوآوری، رفتار خلاقانه، کشف و تعقیب فرصت‌ها، انعطاف‌پذیری، تفویض اختیار، یادگیری سازمانی، حمایت مدیریت از ایده‌های جدید کارکنان، فرهنگ سازمانی، آموزش کارآفرینان و سیستم پاداش می‌باشد. اندازه‌گیری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای شامل گزینه‌های کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱، در نظر گرفته شد. نمره کمتر از ۲/۵ بیانگر اوضاع بد و ۲/۵ تا ۳/۵ بیانگر اوضاع متوسط و نمره بیشتر از ۳/۵ نشان‌دهنده اوضاع خوب مولفه‌ها می‌باشد (۲۲).

## مواد و روش کار

از آنجایی که در تحقیق حاضر چند متغیر مستقل وجود دارد که می بایستی اثر آنها بر روی متغیر وابسته مورد بررسی قرار گیرد، استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری ضرورت می یابد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد. برای بررسی نتایج این پژوهش نیز از ۲ نرم افزار آماری زیر استفاده خواهد شد: SPSS23 و LISREL8/5 معمولاً از نرم افزار Lisrel برای آزمون مدل های علی (مدل معادلات ساختاری) استفاده می شود؛ چراکه تکنیک SEM با نرم افزارهای مرسوم آماری مانند SPSS و EXCELL قابل انجام نیست.



## منابع:

1. Rothwell WJ. Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within: Amacom Books.
2. Samadi, P. & Shirzadi, H. (2007). Investigation the relationship between organizational climates of school with entrepreneurial spirit in students, *Journal of Educational Innovations*. 5, (16), 164-187. (In Farsi).
3. Ahmadpor M, moghemi M, (2006), Entrepreneurship Foundations, Tehran University of Technology Entrepreneurship Center.
4. Hoseinnejad M, Evaluation of readiness to MAPNA,s Co to implement succession planning and designing general framework [Ms Thesis]. Tehran, Sharif University of technology; 2008.
5. Bolton J, W Roy, Succession planning:securing the future. Journal of Nursing Administration 2004.
6. Rothwell, William J, Putting success into your succession planning. Journal of Business Strategy 2002.
7. Lee Sqq, Behrooz Qajib, Mashbaki. The role of social capital in creating intellectual capital of the organization (study of two Iranian automobile companies). Management Knowledge Quarterly (not published). Feb 20, 2007; 19 (1).
8. Cavicchi C, Vagnoni E. Does intellectual capital promote the shift of healthcare organizations towards sustainable development? Evidence from Italy. Journal of Cleaner Production. 2017 Jun 1;153:275-86.
9. Collins SK, McKinnies R, Lieneck C, Watts S. A trend analysis of succession planning in health care as perceived by Chief Executive Officers in US hospitals. The health care manager. 2016 Oct 1;35(4):333-9.
10. Teimouri, H., Sarand, V.F., Hosseini, S.-H. Assessment of the relationship between intellectual capital and organisational health through mediator of employee empowerment (case study: Islamic Azad University employees Shabestar).(2017) International Journal of Learning and Intellectual Capital, 14 (1), pp. 11-23.
11. Mohammad Mahmoudi Maymand, Amene Kiarazm. The study of relationship between the components of intellectual capital and organizational innovation drivers.(2015) Research Change Management. 14(7)57-74.
12. Ghiasi Nadishan S, Pardakhtchi MH, Dori B, Farasatkah M. Reflecting the establishment of a management .succession planning. Research in educational systems. 2013;4(19):7-50

## منابع:

13. Mehrtak M, Habibzadeh SH, Vatankhah S, JaafariOori M, Deigoshaei B, Azari. Gap Analysis between Current and Desired Situation of Succession Planning: A Case Study in Ministry of Health. (2016) Journal of Health Administration 2016; 19(63).
14. Collins SK, McKinnies R, Lieneck C, Watts S. A trend analysis of succession planning in health care as perceived by Chief Executive Officers in US hospitals. The health care manager. 2016 Oct 1;35(4):333-9.
15. Chavez J. The case for succession planning. Strategic Finance. 2011;92(8):15-6.
16. Mačerinskienė, I., & Aleknavičiūtė, G. (2011). The evaluation of intellectual capital influence on entrepreneurship. Journal of Economics and Management, 16, 558-566.
17. Sabokroo M. Force Field Analysis in Succession Planning in National Petrochemical Company. . Tehran: Tehran University; 2009.
18. Carriere, Brian K., Muise Melanie, et al. Healthcare succession planning: an integrative review. Journal of Nursing Administration. 2009;39(12):548-55.
19. Akbari, Peyman, Baharestan, Omid, Dolatabadi, Hossein Rezaei. Analysis of the Influence of Information Technology and Intellectual Capital on Organizational Entrepreneurship. Quarterly
20. Khodayari-Zarnaq R, ravaghi H, Fadayi N, Sanadgol A, mobasseri K. The Relationship between Organizational Entrepreneurship and Communications Network in Health Deputy of Ahvaz University of Medical Sciences. hbrj. 2017; 3 (1) :39-49.
21. Rothwell, William J, Putting success into your succession planning. Journal of Business Strategy 2002.
22. Jaber AH, Salami Z. Organizational Intellectual Capital Promotion: The Role and Influence of Innovation and Organizational Entrepreneurship Performance. First National Development Management Conference. 1395:1-11.

ممنون از توجه شما عزیزان خسته نباشید